

# 「教師效能」淺探

中文碩二 R91121016 孫雅芳

中文五 E88701026 楊榮俞

土木博二 F90521303 黃家成

(依撰文次序排列)

## 前 言

誠如杜威 (John Dewey, 1859-1952) 所述：「教育即是成長。」在「教育」此一領域，除了學習者致力於達成「成長」的目標，教師也應該時時保持終生學習的熱忱，自我充實，以期獲得最高的「教學效能」。「教學效能」的產生依憑著眾多的環節，諸如：學校效能、教師效能、學生效能、家長效能，以上種種都會對最後學生所獲得的整體教學成效造成影響。

面對教育持續革新的浪潮，在高喊「學生本位」的同時，教師也擁有了較諸以往更多、更大的教學自主權。當教育鬆綁、教科書開放、本位發展、學校社區化等議題慢慢被具體落實，在教育環節中的「教師」此一角色，不再只是知識的傳授者，而是協調者、督導者、學習環境的設計者（總諮議報告書，1996），自主權力相對提昇，教科書、教案設計、教學時數……，都在教師得以靈活調度的掌控之中。自然而然，教師的教學活動於是發揮了更大的影響力，「教師效能」也就成爲教育研究的一大重點。

對於「教師效能」的探討，本文的立論主要從「教師效能」著眼，自兩大範疇進行討論：其一、對「教師效能」的認識，主要介紹「教師效能」的定義、特徵、功能、目前「教師效能」研究的類別，以及「教師效能感」（教師自我信念）的內涵；其二、「教師效能」的實踐，探討教師效能在教學上的運用，九年一貫課程對教師效能的正、負面影響及因應之道。最後一節則以「發現問題」的角度，進行相關議題的討論。

## 壹、對「教師效能」的認識

近年來針對教師專業發展（professional development）的研究日益增加（高克強，1998），許多關於教師評鑑（teacher evaluation）、教學效率（teaching effectiveness）等方面的論著，均針對教師專業成長相關的層面加以立論，探究重點在於檢討教師於學校教育中的角色與功能，分析老師的教學表現，進而提出改進學校效率，提昇教育品質的建議。「教師效能」是其中重要的一環。

### 一、所謂「教師效能」

#### （一）「教師效能」的定義

「教師效能」並不容易作一明確的定義。歸納學者專家的意見，茲羅列以下四種定義以供參考：

1. 林維姿、黃珮鈞專訪海洋大學教育學程中心的游家政主任，游家政主任認為：

教師效能是指教師能夠有效執行教學活動的能力，此能力包括課程設計、診斷學生學習經驗、發現學生學習問題、教學評量等。（林維姿、黃珮鈞，2002）

2. 陳信夫、黃家燊指出：

全國教師會吳忠泰先生的看法：「教師效能」是根據教育目標或者課程目標，也就是以能否遂行課程的實踐來觀察。（陳信夫、黃家燊，2002）

3. 張德銳說：

「教師效能」是掌握教育學（pedagogy）所發展出來的教學原理原則，然後運用藝術性的手法，來達成教育目標。（張德銳，2002）

4. 孫志麟認為：

「教師效能」指教師從事教學時，促使學生學習進步，以達到教學目標的結果。（孫志麟，2002）

綜合說來，「教師效能」主要指教師能夠有效地運用教學原理、執行教學活動，以達成教學目標，促成學習者的進步。

## (二) 高、低教師效能的特徵

Ashton (1984) 的研究，分別從個人成就感、對學生的期望、對學生學習的個人責任、達成目標的策略、正向的影響、控制感、師生共同的目標與決策等層面，指出了高、低效能教師的特徵，表列如下：

項目	高效能教師	低效能教師
個人成就感	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 認為和學生一起活動是重要的、有意義的</li> <li>· 認為自己對學生學習有正向作用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 對教學感到挫折和沮喪</li> </ul>
對學生行為和成就的期望	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 期望學生進步</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 預期學生失敗，對教學產生負面影響</li> </ul>
對學生學習的個人責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 學生學習失敗，會檢討自我教學行為，使學生獲得更多幫助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 學生學習失敗時，認為學生應負起失敗責任，並從學生的家庭背景、學習態度著眼</li> </ul>
達成目標的策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 設定師生目標</li> <li>· 確立達成目標的有效教學策略</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 缺乏特定目標</li> <li>· 充滿不確定性</li> <li>· 缺乏計畫性教學策略</li> </ul>
正向的影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 對學生、教學、自身感到愉快</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 對教學有挫折感</li> <li>· 對工作與學生出現負面情感</li> </ul>
控制感	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 深信能夠影響學生學習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 教學充滿無力感</li> </ul>
師生共同的目標感	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 師生共同參與，達成目標</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 師生目標對立，關注焦點不一致</li> </ul>
民主式的決策	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 允許學生參與有關學習目標及策略的決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 教師自行決定教學目標、教學策略</li> </ul>

(Ashton, 1984; 轉引自林進材, 1998)

大致說來，高效能老師在「個人成就感」、「對學生行為和成就的期望」、「個人責任」、「民主式的決策」、「達成目標」等各方面，皆呈現出正向的、愉快的、積極的良好態度，能反求諸己，能與學生一起討論、教學相長；反之，低效能老師的人格特質與處事態度，多半是負面的、消極的、容易感到受挫而沮喪的，和學生也站在接近對立的立場，能發揮的教學效能自然很少了。

根據陳富貴老師針對北一女中今年度高一學生所進行的一份調查結果——〈優良教師具備的特質〉，「學生心目中的好老師」應該具備以下特質：

1. 相信學生
2. 準時上下課
3. 師生互動良好
4. 專業課程準備豐富
5. 多鼓勵少責備
6. 有親和力
7. 上課具幽默感
8. 有愛心、有耐心
9. 適度的嚴格
10. 能傾聽學生的心聲
11. 教學有變化（肢體語言、多媒體）
12. 多體諒
13. 公平、公正、不偏心
14. 板書工整
15. 能不斷進修
16. 重視學習過程

「相信學生」、「傾聽學生的心聲」、「師生互動良好」，都是上頁表格裡明確提及的高效能老師所具有的特質；「專業課程準備豐富」、「教學有變化」，也就是教學策略的有效計劃與有效執行；「多鼓勵少責備」，則是一種教學正增強原理的落實，也是一種老師正向性期望的發揮。這些，都是高效能教師的特徵。由此可見，學者的研究成果的確和現實的教學情況有相互呼應之處。

## 二、教師的教育信念

「教師效能」的研究，源自黑德爾（F. Heider）與懷特（R. W. White）（林進材，1998），目前針對「教師效能」的研究，可大別為三類：

1. 教師特質研究：著重於教師的個人特質、個人信念；
2. 教師行為研究：探究「過程—結果」的師生交互作用關係；
3. 教師思考研究：研究可能影響教師思維的各種潛在因素。

（孫志麟，1995；林進材，1998）

在此，主要就第一項「教師特質研究」中的「教師信念」作一討論。從教師效能的角度來觀察，「教師個人特質」通常與「教師信念」密切相關，而這兩個教與學的內隱理論又會反映在「教師效能」上（李孟文，1998）。有學者提出「教師效能感」一詞，並提出其理論基礎：

1. J·B·Rotter 的控制信念 (control of locus) 理論

教師對於其自身影響學生成就的一般能力之知覺，而此種一般能力的知覺，包括有關一般教師對於學生學習及發展之相對影響力的信念，以及有關教師個人對於影響學生學習及發展之能力的信念。

2. A. Bandura 的自我效能 (self efficacy) 理論根據 Bandura (1977,1986,1997)的自我效能理論，教師效能感被認為由兩個獨立的向度所組成：教學效能感(sense of teaching efficacy)與個人效能感(sense of personal efficacy)。(吳璧如，2003)

由此看來，教師的「個人信念」、「自我效能」，均會影響「教師效能感」，進而牽動教師或高效能、或低效能的教學表現與成效。

### 三、「教師信念」與專業能力的相互為用

根據民國 90 年 12 月號《天下雜誌》，華碩公司董事長施崇棠先生帶領著旗下員工一起組讀書會，共同研讀年代久遠、出版之時並不暢銷的《如何做一位傑出的幹部》(陳源明譯，1976)，其內容以管理公司為主軸，以幹部必備的七大能力為架構，鋪排成文。《荀子·王制篇》說：「以類行雜，以一行萬。」(王先謙，1993) 當我們把具體物像提升到抽象哲思層次，會發現到：許多外在事物的內層底蘊，或多或少皆有相通鳴合之處。管理一家企業公司與管理一個班級，亦可作如是觀。由於「教師信念」類目眾多，教師的專業能力也紛然雜陳，所以本文抽繹《如何做一位傑出的幹部》書中「幹部必備的七種能力」，轉化為「教師的專業信念及能力」，並填充進相關的教育概念。

關於「導師的專業信念」，共歸納為教育目標、學生本質、班級管理、問題處理、教師自我成長五項：

#### 1. 教育目標方面：

1.教育是為了達到全人的發展； 2.真正的教育是「人盡其才」。	培育能力
------------------------------------	------

#### 故事分享：『和尚修破廟』

唐代一朝，佛教盛行，廟宇四處林立，膾炙人口的《西遊記》唐三藏取經，就發生在這樣的時代背景下。當時，有一個皇帝想要整修位於京城裡的二座寺廟，有兩組人員被找來了，甲組的工匠們進口了一百多種顏色的顏料（漆）與工具；乙組的工匠只找來一些抹布與水桶等簡單的清潔用具。後來，比賽結果出爐，乙組贏了！！因為他們所整修的寺廟沒有塗上人為的加工顏料，只是把所有的牆壁、桌椅、窗戶等等都擦拭得乾乾淨淨，寺廟中所有的物品都顯出了它們原來的顏色，光澤的表面就像鏡子一般。

這個故事告訴了我們：教師應該扮演一個花園、菜圃裡的園丁角色，依順著學生本有的特質，從旁以輔助之姿去引導學生，千萬不要揠苗助長，適得其反。

## 2. 學生本質方面：

3. 每個學生皆能教、可學； 4. 以審美的眼光及遠見看出學生的希望。	目標指向能力
--	--------

在此，首先介紹「比馬龍效應」(Pygmalion Effect)的涵義。當一個人的內心具有一份信念，事實往往都會和這個信念相互符應。所以，一位與學生朝夕相處的導師，如果對於學生有正向的期許，學生進而將它化作個人的內心信念，通常表現出來的都會如老師所願；反之，如果導師所持的是負面的態度，學生也將在潛移默化之中實踐了導師負面性的想法。

某一所國中，有一個愛鬧事的男學生，一天夜裡，偷偷潛進校園去破壞公物。不經意發現班上的智力測驗檢核結果，一看到成績——135分，他心念一轉，「怎能白白糟蹋了自己這樣的天賦？」於是從此往後發憤圖強，考上了理想的高中。事後，老師告訴他，當時他所看到的是他人的智力測驗成績。

從這個事件，可以發現：信念，對於一個人的鉅大影響力。在此，天賦反而是其次。

所謂「遠見」，郭台銘先生曾說，「阿里山上的神木，在三千年前就種下了！」身為教師，要努力去看出學生今日的特質、未來的希望，帶領著他們朝向圓夢的路徑走去！即使班上有幾位學生，目前的表現與路邊野草沒有兩樣，老師也要自我勉勵：「野草是什麼？一株優點尚未被發覺的植物！」透過老師的用心，積極去發散正面的「比馬龍效應」，小樹苗終也會長成中樹乃至大樹。

## 3. 班級管理方面：

5. 了解、關注及體察學生； 6. 輔導學生自治； 7. 建立專家式精神感召的權威； 8. 主動與家長溝通、善用社區人力資源。	組織能力 傳達能力 觸發動機能力
--	------------------------

在此方面，教師必須具備「組織能力」、「傳達能力」與「觸發動機能力」。舉例來說，宋代的說書人對於故事情節的串接，就是一種組織力；現場口沫橫飛的講演，就是一種傳達力；往往在最後來個「欲知詳情如何，且待下回分解。」就



是一種觸發動機的能力。教師與學生在瑣碎煩密的生活事務中，應該期許自己做一個「言簡意該、言之有物的五分鐘導師」，「五分鐘」是一個泛稱，意謂老師在傳達任何事情概念之時，重點在於善用時間、內容準確進而充實豐富。所以，老師就像是一個舞台上能歌善舞的演出者，既有抑揚頓挫的聲調韻律性美感，又有適當的肢體動作、臉部表情，合而構成一有美感、有內容的演出。

#### 4. 問題處理方面：

9. 積極思考、樂觀、耐心； 10. 有原則、有彈性，寬嚴並施。	發現良策的能力
-------------------------------------	---------

教師在面對班級學生問題之時，可以採取訓／導／輔三者合一的方法，扮演一個稱職的社工人員角色，「要做『大禹』，不要讓自己成了『鯀』。」俗語說得好，「危機就是轉機」，面臨危機之時，管理情緒，保持生理最佳狀態，然後面對問題，找出適當的方法，能讓老師們在危機中看見希望。

#### ◎*THINK*：

- 1.“電玩小子曾政承”就在你班上！！
- 2.“**璩美鳳 VCD 現形記**”

#### 5. 教師自我成長方面：

1.了解自我特質與優勢，建立自身領導風格； 2.專門科目、第二專長的充實； 3.教育範疇理論與經驗的充實； 4.情緒管理； 5.終身學習； 6.樹立本身之人生觀。	自我革新的能力
--	---------

托爾斯泰（Leo Tolstoy, 1828-1910）說：「大多數的人都想改造這個世界，卻罕有人想改造自己。」現在，就讓我們一起來顛覆這句話語的後半段！教育的確讓教師們得以透過教導學生進而改造世界，不過，我們更可以透過「教學相長」，因為老師也是一位學習者，能透過自我學習、從學生身上學習，而進行自我的改造工程。

合而言之，教師的職責，是一種多重角色的扮演，如：時間監控者，執行學

期進度安排、一日工作安排；如：空間掌控者，執行教室座位安排與佈置工作；如：園丁、舵手、社工人員等，所以教師應該擁有積極的教學信念，應該具備以上所述的專業能力，以冀獲得一高效能的教學效果。

## 貳、「教師效能」的實踐

### 一、教師效能如何應用在教學上

經由一些學者研究，指出高效能教師具備的特徵，提供教師在教學歷程中的目標參考，對教師教學行為養成及反思活動,有一定的積極幫助。透過高效能的特徵，擬定各種學習策略，以期達成有效能的教學。

#### (一) 精熟學科

- 1.具有任教學科領域的專業知識且具備統整相關學科領域的能力。
- 2.能將任教學科知識概念轉換成教學活動且能清楚地教導。
- 3.組織並運用各科教材教法：1979年 Medley 研究提出，有效能的教師除了具有令人滿意的人格特質外，也能夠運用各種教材及教學方法，以精熟的教學能力，達到專業水準。(林進材，2002) 教師對於各科教材教法能融會貫通，以清晰、有組織、有系統，有效的運用教材，擬定各種策略，增強學生的學習成效。

#### (二) 活潑多元的教學活動

- 1.運用良好的語文技巧、不同的觀點，引起學生的學習動機。
- 2.適當地運用肢體語言，增加有效的溝通。
- 3.運用多元的教學方法及學習活動（如：善用教學媒體）
- 4.善於各種發問技巧，促進師生互動：高效能教師在教學中能了解學生的需求，做出各種決定，並調整教學活動。運用雙向互動的教學，激發學生的思考，了解學生的學習情形，適時地修正調整。

#### (三) 教學目標的掌握

- 1.良好的教學計劃：教師於教學前應安排和設計教學計劃，教師應該有效地蒐集各方面的資訊，形成適當的教學計劃，以引導教學活動的進行。完整的教學計畫內涵包括「教學目標、教學內容、教學方法、教學資、教學評量、教學時間、教學活動、教學環境、教學對象等項目」(林進財，1998，



142)

- 2.充分完成教學準備：有效能的教師在進行教學準備時，亦會考慮教學過程中可能遇到的突發狀況，並可以隨時調整教學活動。此外，結合教學理論與現實，針對有效教學行為、方法和策略，設計各種有效策略，以落實教學成果，提升教學品質。
- 3.有效利用教學時間：有效的利用教學時間，瞭解多少時間做多少事，是有效能的教師必須掌握的要素。高效能的教師在教學歷程中，對於時間的掌握及分配可以針對教學情境，做各種專業上的因應，不會因外在的干擾而將時間浪費在與教學無關的事項上面，且能觀察學生行為，引導學生將注意力集中於學習上，增加學生在學習上的時間量，以達到有效的學習。
- 4.應用多元的評量：可以採用多元的評量方式，評估學生的學習情況，並加以修正教學行為。

#### (四) 班級經營

- 1.塑造良好的學習氣氛，激發學生學習動機。
- 2.妥善佈置教學情境，增進學習效果。
- 3.建立良好的教室常規和程序，激發學生自治自律。
- 4.有效地運用管教方法，要適當的獎賞，增加學生良好行為；也要有謹慎地處罰，制止學生不當的行為。

不同班級氣氛對學生學習會有不同程度的影響。教師在教學過程中，如果無法有效地做好班級經營的工作，則班級經營將會佔去教師太多的時間，而影響教學的成效與品質。高效能教師在班級生活中，善於營造各種有助於學習的氣氛，激發學生學習的動機。

#### (五) 專業教師責任

- 1.了解學生的學習發展和個別差異：有效能的教師在教學前必須瞭解學習的對象，他們的能力、興趣、需求、身心狀態、先前的學習經驗等，才能有效地掌握學習者的特質，分析學習者的特性，以此來做為教學準備工作的依據。
- 2.結合家長協力教學：善用每位家長的專長，讓學習更多元，也能加強親師之間良好的互動關係。
- 3.善用社區資源於學生的學習活動，結合社區與教學，讓學習更具樂趣及生活化。
- 4.具有反思能力：教師的自我反思是改善教學品質，提高學生成就的重要機制。教師對自我與專業角色的扮演，隨時問問自己「我是一個怎樣的教師？」「在社會變遷及教改過程中，我要如何調適？需要加強那些專業能力？」正是教師持續提升效能的表現。

## 二、九年一貫課程對教師效能的影響及因應策略

台灣正值教育權下放，現在談教師效能需要考量的層面繁多，過去一個敬業的教師，可能只要認真，對學生很有愛心、有耐心，甚至能夠資助一些清寒學生，大概這就是一位很成功的老師。而現今教師是否有效能，必須還要看教學有沒有創意，是不是顧慮到每個學生的適發展等等多層面的考量。九年一貫課程下，教師效能會有那些轉變，而想要扮演好教師的角色，需有那些因應策略：

### (一) 教師角色在觀念上的改變：

1. 課程設計自主空間變大：九年一貫課程綱要只呈現教學目標、學習領域、基本能力等概念，留給教師更多的課程設計空間，主要是希望教師能夠將學習的教材內容、進度，根據學生的特性並配合學校的活動，加以調整及安排。
2. 教師協同教學的方式：過去教師由於擅長的科目不同，而運用彈性調課來互相支援協助。九年一貫課程轉變了過去統一的上課內容，老師們的「協同合作」，給合不同專長的教師組成教學團隊，進行協同教學。一方面可以讓學生獲得更多的指導，另一方面教師們也能分享教學經驗心得，促進教師的專業成長。

### (二) 教師效能因應策略

1. 給予學校自主的空間：如果學校能有相當程度的自主權，人力的安排更有彈性自主的空間，使學校每一份子都能了解自己的職責所在，激發學校成員的工作士氣，為學校目標努力。教師在這樣的組織氣氛內，效能自然也會提升。
2. 鼓勵教師從事行動研究：教師效能是信念與行動的結合體，信念是教師內在主觀的判斷，而行動則是指透過思考付諸實際的產物。而要讓信念與行動能夠充分結合就必須鼓勵每一位教師落實行動研究。「因為教師要扮演教學者與輔導者的角色，更要成為一位行動研究者，進行發覺情境發生的問題、思索策略與實際採取行動」（蕭英勵，2002，70）因此，教師在教學上碰到了問題，就要想辦法解決，而解決問題必須考量外在客觀環境：學校資源及學生本身的需求，自己的教學資源等。將行動研究帶入真實的教學場境而非為做研究而研究，這樣就是一種能增進教師效能的策略。
3. 師資培育機構課程因應：師資培育教育是影響教師效能形成與發展的重要過程，「師資培育制度邁向多元化，教師人力市場供過於求的現象將日趨明顯，以教師效能為基礎的就業觀，勢必成為教師職場競爭的最大武器。」（孫志麟，2002，52）所以，各師資培育機構的核心目標就是促使職前教師學習成為高效能的教師。在課程設計方面，可開設有關於「教師效能」的

相關課程，或者可安排教師效能訓練營，研討會或專題演講。「重要是將理論與實務結合，讓學生靈活運用教學知識」(游家政，2002，16)，才不至於造成所學的教學概念和實際的教學無法有效銜接，導致教師效能不彰。

### 三、如何提昇教師效能

教師此項志業，是必需終其一生不斷的自我充實、進修深造。現代社會的教師該如何自我提昇效能？在此，主要依據師大教育學系高強華教授的論點：透過自我修養、心靈改造（2002），來加以闡述：

#### （一）志在學習：

所謂教學，不但要教更要學，相信教師每參加一次在職進修，就會有一次改變與不同的想法。更重要的是「終身學習」的觀念，讓自己時時保有一顆好奇心，對各種領域的學識皆有學習或討論的興趣，以拓展自己的視野。教師能明白學習的重要，精熟學習的技巧，善用學習資源，當然能體會樂群好學的趣味。樂於學習的教師，更能將學習的氛圍帶給學生，對學生有良好的影響。

#### （二）樂於工作

教師對於繁複多變的教學工作應有顆熱忱的心，因為教學工作是富有挑戰與激勵性的工作。無論對學習目標的訂定、學習技巧的指點、學習因難的修正和學習成果的評鑑等，必須獨具慧眼，以期真正達到因材施教，教無類的目標。

#### （三）沉潛人生

教師應以悠遊的態度來面對人生中的甘苦艱辛。對於人性的美好或醜陋須能夠體悟深刻，而後能有所超越，有所堅持。教師對於人情冷暖、理想與現實的差距、人際之間的和諧溝通等等矛盾衝突，均須有一雙慧眼去觀察，熱情參與面對，總之，將教師豐富的人生經驗，應用於教學上往往能達到真正的教育。

#### （四）禪修心靈

如同古人所言「修身養性」，最主要應在於提昇心靈境界，能夠以恬淡清淨的平常心來看待外在順逆境，以一顆圓融的心包容萬物，對於教師的工作方能樂以憂。

## 參、問題與討論

在教與學的之間，最重要的是在於二者的關係是否良好，良好的教學關係可以提昇教學效果，不好的教學關係會導致事倍功半甚至造成反效果；教師在教學的過程中，不論教導那一科目，若能在師生之間溝通上多下功夫，面對學生所發出之語言或行為加以深入了解，適切地解讀學生這樣的語言或行為所代表的深在意義，而不是只做表面化的解讀，讓學生願意更加地親近老師，在教學上與學生之間更有互動、增進教學效能。

在「教師效能訓練」中作者提出，在師生之存在著十二種溝通的擋路石，其中包括了：

(1) 命令、控制、指揮

「你別再抱怨了，快去把功課作好」

(2) 警告、威脅

「要是你想在班上得第一名，你最好還是再多努力點」

(3) 訓誡、說教、說「應該和必須」

「你知道你上學校便是在唸書的，你應該把個人問題留在自己的家裡」

(4) 忠告、提供解決辦法或建議

「你還是調整一下自己讀書時間吧，這樣你就可以把所有功課都按時做好」

(5) 教導、講論、推理

「就事論事，你最好知道這學期還剩沒多少時間可以讓你完成這項作業了」

(6) 判斷、批評、不以為然、責備

「你根本就是懶惰，要不然就是存心拖延」

(7) 中傷、歸類、揶揄

「你就像個小學生，一點都不像快中學畢業了」

(8) 揭穿、分析、診斷

「我看你是想逃避這個作業」

(9) 讚美、肯定的評估

「你是很有才華的人，我相信你一定會想辦法做好這作業的」

(10) 解憂、同情、安慰、支持

「有同樣感受的不只你一個。我對於困難的作業也有過這樣的感覺，可是一旦你開始做，似乎就不會這麼難了」

(11) 疑問、探詢、盤詰

「你認為作業太難了嗎？」「你在上面耗多少時間？」「為什麼現在才來找我幫忙？」

(12) 退卻、分散注意力、故作幽默、挖苦

「我們談點其他愉快的事」「現在不是時候」

在上述的十二種擋路石的範例中，很能感同身受，有許多對話都曾在過往遭遇問題時師長常用到的言語，當我們還是在學生角色時，對於這樣的回應會有怎樣的感受？而當我們的角色轉換為老師後，須更深入思想，這樣的回應解決學生的問題了嗎？在十二種擋路石中，有些老師會覺得，為什麼「讚美、肯定的評估」也列在擋路石中呢？老師不是應該要多運用這些言辭上的讚美嗎？在讚美的過程中，必須要考慮的是是否真正了解學生了，否則讚美的語言會讓學生覺得老師只是在表面敷衍而已，並不真的了解我；而如果是在班級上公開的讚美，更要注意，因為讚美一個同學，相對的就是有貶低其他同學的意思，如何讓這樣的效應減到最低，亦是教師要學習的重要技巧。

在老師的角色裡，在教學過程中須要保有感覺敏銳的心，學生在面對困難時大都不會明白地用言語直接表達，而會以間接暗示性的語言或行為來表達他們心裡的想法，那如何正確地接收學生所表達的訊息以及正確地反應出他們所期望的行為就相當重要，在處理學生的問題時，聆聽是個相當重要的步驟，學習運用可接收的語言來引發學生願意表達他們真正的問題所在，在教師效能訓練中，作者提到了幾個幫助學生解決問題的建設性方法：

(1) 消極的聆聽 -

當學生開始講述他的問題之後，沉默可以表示出教師「接受」的意思，讓學生感受到教師由衷地接受，並鼓勵他繼續講下去。

(2) 酬答的反應 -

有時消極的聆聽會讓學生覺得是不是自己講的話是不被接受的，而導致老師沉默不語，因此，可以再聆聽的過程中再加一點應酬式的語言、聲音或肢體動作，如：嗯、我懂、點頭 等，讓學生感覺得老師正在聆聽，且自己是被接受的。

(3) 敲門磚 -

有時學生並不會開口直接述說自己的難處，當感受到學生有困難時，老師就要運用一些技巧，讓學生願意開始說，甚至可以讓學生更深入地講述他的問題所在。

(4) 積極聆聽 -

前面三種方式是相對比較消極式的方法，而較積極的做法是能從學生的對話中了解到對話中的真正意涵，並適當地回饋，讓學生知道老師是真的了解心中的想法，而不只是表面的應答。在了解了初淺的溝通技巧後，在面對學生的問題才不會手足無措，而實際的運用所面對的卻可能是更複雜的問題，如何使用、何時使用這些技巧都要視情況而定，在教學的過程中並不是當上正式教師後就會一切順利，從踏入到退休都是學習的過程，適時地吸收新知並應用，才能真正地造育人子。



## 本小組之問題為：

### (1) 高效能感的老師是不是就是好老師？

在前面已提過，效能感是端看老師個人的自我意識，主要是教師本身對於教師職業的自我期許，因此，具備有高效能感的老師並不一定能成為好老師，必須要由教師是否可以有效地將所學不論是課業上的知識或是為人處事的經驗傳授給學生，並可以讓學生樂意接受！這樣的老師才是好老師。

### (2) 如何評量老師之效能？

教師效能評量是個相當困難的工作，教師在學校教導的並不只是課業上的傳授，更有生活處事的教導，這些也包含在教師效能評量內，但難處就是該如何來量化這部份？相信還有一段路要走！有賴多方學士專家的努力。

## 參考文獻

- 王先謙（1993）。**荀子集解**，臺北：華正書局。
- 天下雜誌（2001）。**《教育特刊·海闊天空V·美的學習》**。台北：天下雜誌。
- 吳壁如（2003）。**教師效能感之內涵分析**。2003年，12月11日，採自  
<http://www.naer.edu.tw/issue/J1/v17n5/57.htm>
- 李孟文（1998）。教師思考研究在教學革新上的蘊義。載於高強華主編，**教師新思維論文選輯（55-83）**，臺北：國立臺灣師範大學。
- 林進材（1998）。教師效能的研究及其在教學上的應用。教育資料文摘，240，134-147。
- 林進材（2002）。教師效能的研究發展及其在教學與研究上的意義。**教育研究月刊**，104，32-43。
- 林維姿、黃珮鈞（2002）。九年一貫課程改革對教師效能的影響——專訪海洋大學教育學程中心游家政主任。**教師研究月刊**，104，14-18。

- 孫志麟 (1995)。教師效能的評量途徑與研究方法。**教育資料與研究**，**5**，67-75。
- 孫志麟 (2002)。教師效能：三元模式的建構與應用。**教師研究月刊**，**104**，44-54。
- 高克強 (1998)。迎接教學生涯的新挑戰。載於高強華主編，**教師新思維論文選輯** (33-45)，臺北：國立臺灣師範大學。
- 張德銳 (2002)。以教學檔案提昇教師教學效能。**教師研究月刊**，**104**，25-31。
- 陳信夫、黃家桑 (2002)。國民中小學教師的工作環境對教師效能的影響——專訪全國教師會吳忠泰秘書長。**教師研究月刊**，**104**，19-24。
- 陳富貴 (2003，10月29日)。**優良教師具備的特質** (國立臺灣大學92學年度上學期「身心復健與特殊教育」課程講義)。未出版。
- 陳源明譯 (1976)。崑山芳雄著，《**如何做一位傑出的幹部**》(上)、(下)，台北：新太出版社。
- 蕭英勵 (2002)。行動研究對於教師專業角色的啓示。**教育資料與研究**，**46**，70-74。